

PENGARUH KEPEMIMPINAN KEPALA SEKOLAH, DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI GURU DI MADRASAH IBTIDAIYAH SWASTA (MIS) SE-KECAMATAN POLOMBANGKENG UTARA KABUPATEN TAKALAR

The influence of the headmaster leadership and word Motivation on the performance of teachers of Primary School at Polom Bangkeng Utara in Takalar Recency

Summiati Musyakkir

Summiart78@gmail.com

Madrasah Ibtidaiyah Swasta (MIS)

Andi Rasyid Pananrangi,

Email : andirasyidin98@gmail.com

PPs STIE AMKOP

Burhanuddin Baharuddin

Email : burhan978@gmail.com

PPs STIE AMKOP

Abstrak :

Penelitian ini bertujuan (1) Untuk mengetahui pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polombangkeng utara Kabupaten Takalar (2) Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polombangkeng utara Kabupaten Takalar (3) Untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polombangkeng utara Kabupaten Takalar.

Penelitian ini dilaksanakan pada Madrasah ibtidaiyah swasta se-Kecamatan Polom bangkeng utara mulai Juni 2017 – Agustus 2017. Populasi Penelitian ini adalah Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polombangkeng utara Kabupaten Takalar yang berjumlah 32 orang, Sampel sebanyak 20 orang. Teknik penarikan sampel dengan menggunakan teknik *Probability Sampling* tepatnya *Simple random Sampling*. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah metode survey Jenis *expost facto* dengan membagikan kuesioner (angket) kepada guru yang telah teruji validitas reliabilitasnya dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan. Analisis data yang digunakan dengan menggunakan analisis deskriptif, Uji Linearitas, Uji Multikolinieritas, Uji T-Test, dan Uji F-Test.

Hasil Penelitian menunjukkan bahwa (1) Kepemimpinan kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polombangkeng Kabupaten Takalar (2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap prestasi kerja Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polombangkeng Kabupaten Takalar (3) Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja

berpengaruh positif dan signifikan secara Simultan terhadap Guru di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polombangkeng Kabupaten Takalar

Kata Kunci : Kepemimpinan, Motivasi kerja, Prestasi Kerja Guru

PENDAHULUAN

Pendidikan bertujuan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia. Dalam usaha meningkatkan kualitas sumber daya pendidikan, guru merupakan komponen sumber daya manusia yang harus dibina dan dikembangkan terus-menerus. Potensi sumber daya guru itu perlu terus tumbuh dan berkembang agar dapat melakukan fungsinya secara maksimal. Selain itu pengaruh perubahan yang serba cepat menuntut setiap guru untuk terus-menerus belajar menyesuaikan diri dengan perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mobilitas masyarakat. Peran guru dalam usaha peningkatan mutu pendidikan sangatlah penting. Untuk itu guru dituntut menyelenggarakan proses pembelajaran yang berkualitas. Usaha peningkatan kualitas pembelajaran harus dilakukan secara berkesinambungan, sebab kualitas pembelajaran bersifat dinamis. Berkaitan dengan hal tersebut Mardapi (2012:3) menyatakan bahwa kualitas pendidikan adalah proses yang bersifat dinamis, tidak statis, dan bukan berupa produk akhir. Sekalipun guru telah memiliki sejumlah kompetensi, tetap saja di lapangan guru akan menemui persoalan dan situasi yang terus berubah, seperti kurikulum, tuntutan masyarakat dan sebagainya.

Masa depan masyarakat, bangsa dan negara sebagian besar ditentukan oleh guru karena keberhasilan mutu pendidikan ditentukan oleh guru, agar tugas dan fungsi yang melekat pada jabatan fungsional guru dilaksanakan sesuai dengan aturan yang berlaku, maka mulailah melakukan penilaian terhadap pelaksanaan tugas dan kewajiban guru dalam melaksanakan pembelajaran. Penilaian kinerja guru ini dilakukan untuk menjamin terjadinya proses pembelajaran yang berkualitas di semua jenjang pendidikan sekaligus menjaga profesionalitas seorang guru.

Guru dituntut untuk menjalankan profesinya hingga mencapai kinerja yang tinggi sebab guru merupakan elemen kunci keberhasilan pendidikan, sehingga mulai 1 januari 2013 diberlakukan sistem penilaian kinerja guru sebagai diatur dalam permendiknas No.35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya. Penilaian ini dilakukan dalam bentuk supervisi dikelas oleh kepala sekolah dan pengawas. Bagi guru yang mendapat hasil penilaian kinerja tidak memenuhi syarat, diberi kesempatan untuk mengikuti pendidikan dan pelatihan (diklat) sebagai pembinaan pengembangan keprofesiannya. Kualitas profesi guru dapat dilihat dan diukur dari kualitas pembelajaran yang dapat menghasilkan peserta didik bukan saja menjadi insan yang cerdas tetapi juga berdaya saing, mandiri dan berkarakter bangsa. Permendiknas No.35 tahun 2010 tentang petunjuk teknis pelaksanaan jabatan fungsional guru dan angka kreditnya menyatakan bahwa:

Tugas utama guru adalah mendidik, mengajar, membimbing, mengarahkan, melatih, menilai dan mengevaluasi peserta didik pada pendidikan anak usia dini jalur pendidikan formal, pendidikan dasar dan pendidikan menengah. Khusus untuk sub unsur proses pembelajaran atau pembimbingan dan sub unsur pengembangan keprofesian berkelanjutan, ketentuannya adalah sebagai berikut ;(a) Setiap guru wajib melaksanakan butir kegiatan sub unsur proses pembelajaran atau pembimbingan; (b) Semakin tinggi jenjang jabatan guru semakin luas dan berat tugas dan tanggung jawab serta wewenangnya.

Sejalan dengan ketentuan di atas guru dituntut tidak hanya memiliki kompetensi professional dan pedagogik yang tinggi, guru juga diharapkan memiliki kompetensi kepribadian dan sosial yang baik sehingga mampu mempengaruhi proses belajar mengajar siswa yang senantiasa menghasilkan prsetasi belajar siswa yang baik.

Tugas dan peran kepala sekolah adalah meningkatkan guru sebab keefektifan organisasi sekolah sangat ditentukan oleh kepemimpinan kepala sekolah. Berjalannya roda organisasi yang kondusif dan nyaman tak lepas dari kemampuan kepala sekolah dalam merencanakan, mengendalikan, menggerakkan guru dan staf dalam

organisasi sekolah yang merupakan tugas utama kepala sekolah. Pemimpin dalam hal ini kepala sekolah harus juga memberi contoh, sabar, dan penuh pengertian. Fungsi pemimpin hendaknya diartikan seperti motto Ki Hadjar Dewantara: *ing ngarsa sung tulada, ing madya mangun karsa, tut wuri handayani* (di depan menjadi teladan, di tengah memberi kemauan, dibelakang menjadi pendorong atau memberi daya).

Kinerja guru adalah kemampuan seorang guru dalam melaksanakan proses pembelajaran di kelas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan (Sumarno, 2009: 20). Dimana kemampuan tersebut telah mencakup beberapa aspek, diantaranya: perencanaan program belajar mengajar, pelaksanaan proses belajar mengajar, penciptaan dan pemeliharaan kelas yang optimal, pengendalian kondisi belajar yang optimal, serta penilaian hasil belajar. Kinerja tentu menjadi faktor yang sangat penting dalam menentukan kualitas kerja seseorang termasuk seorang guru.

Sedangkan hasil wawancara yang dilakukan peneliti dengan guru-guru dikatakan bahwa kepala sekolah belum menerapkan fungsi kepemimpinan secara optimal untuk memimpin bawahannya. Karena banyak dari kebijakan yang dilakukan oleh sekolah bukan berasal dari pemikiran dari seorang kepala sekolah selaku pemimpin, tetapi kebijakan tersebut didasari oleh pemikiran guru selaku bawahannya. Selain itu kepala sekolah juga masih memperlakukan bawahannya secara sama tanpa memperhatikan perbedaan individual antara guru satu dengan guru yang lainnya. Karena banyak dari tugas yang diberikan kepala sekolah kepada guru tidak dipertimbangkan berdasarkan kemampuan yang dimiliki oleh guru tersebut. Sehingga kepala sekolah menganggap bahwa tugas yang diberikan dapat dilaksanakan oleh semua guru selaku bawahannya.

Setiap kepala sekolah dasar sebagai pemimpin tertinggi yang berada pada organisasi sekolah hendaknya memiliki bekal kemampuan, keahlian dan keterampilan dalam menjalankan lembaga yang dipimpinnya. Selain itu kemampuan untuk mempengaruhi serta memotivasi bawahannya perlu untuk dimiliki guna untuk meningkatkan kinerja bawahannya. Keberhasilan organisasi sekolah bukan hanya

ditentukan oleh pemimpinnya saja tetapi juga dapat didukung oleh pendayagunaan sumber daya manusia karena kelemahan yang dimiliki dari seorang pemimpin (kepala sekolah) bisa jadi terdapat pada kelebihan yang dimiliki oleh bawahannya (guru) itu sendiri.

Oleh sebab itu kepala sekolah sebagai pemimpin suatu organisasi seharusnya dapat melihat kekurangan yang dibutuhkan oleh bawahannya sehingga dapat meningkatkan prestasi serta kerja guru antara lain dengan memberikan dorongan kepada guru agar dapat melaksanakan tugas mereka sesuai dengan aturan dan pengarahan.

Tugas utama seorang guru dalam proses pembelajaran dapat dimulai dari merencanakan pembelajaran, melaksanakan, mengevaluasi, memberikan penilaian sampai dengan tindak lanjut dalam proses pembelajaran. Selain itu seorang guru juga dituntut untuk dapat memiliki wawasan yang luas dalam ilmu kependidikan, pemahaman terhadap peserta didik serta mampu untuk mengembangkan potensi yang dimiliki oleh peserta didik.

1.1 Kajian Teori

2.1.1 Kepemimpinan Kepala Sekolah

Kepemimpinan memiliki definisi yaitu kemampuan yang dimiliki seseorang untuk mempengaruhi orang lain. Hal ini mengandung makna bahwa kepemimpinan merupakan suatu kemampuan seseorang untuk mempengaruhi orang lain tunduk atau mengikuti semua keinginan pemimpin.

Menurut Siagian (Edy Sutrisno, 2011: 213-214) mengatakan kepemimpinan adalah kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, dimana bawahan akan melakukan apa yang menjadi kehendak pemimpin walaupun secara pribadi bawahan tersebut tidak menyukainya. Selain itu menurut J. Canon (Syaiful Sagala, 2009: 115) mengatakan kepemimpinan adalah "kemampuan atasan mempengaruhi perilaku bawahan maupun perilaku kelompok dalam organisasi.

Menurut Wahyudi (2009:34) kepala sekolah harus memiliki keahlian atau keterampilan memimpin, yaitu mampu mempengaruhi dan mengarahkan para guru dan warga sekolah lainnya mewujudkan tujuan sekolah, memberi motivasi dan membangun semangat partisipasi dalam setiap kegiatan sekolah, menciptakan suasana kerja harmonis, dan mampu mendelagasikan wewenang secara tepat. Karena itu kepala sekolah juga harus memiliki kualifikasi pribadi yang baik, patut diteladani para warga sekolah. Sedangkan Menurut Armstrong (A.L Hartani, 2011: 28) kepemimpinan adalah "proses memberi inspirasi kepada semua karyawan agar bekerja sebaik-baiknya untuk mencapai hasil yang diharapkan".

Menurut (Wahyudi, 2009: 120) kepemimpinan diartikan sebagai kemampuan seseorang dalam menggerakkan, mengarahkan, sekaligus mempengaruhi pola pikir, cara kerja setiap anggota agar bersikap mandiri dalam bekerja untuk kepentingan percepatan pencapaian tujuan yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang dalam mempengaruhi orang lain, baik individu atau kelompok. Serta kemampuan untuk mengarahkan tingkah laku individu atau kelompok untuk memiliki kemampuan atau keahlian khusus dalam bidang yang diinginkan oleh kelompoknya, sehingga bawahan dengan senang hati mau melaksanakan tugas yang diberikan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Gaya kepemimpinan adalah "pola tingkah laku yang lebih disukai oleh seorang pimpinan dalam proses mengarahkan dan mempengaruhi para pekerja". Sedangkan Menurut (Miftah Thoha, 2010: 49) gaya kepemimpinan merupakan "norma perilaku yang digunakan oleh seorang pada saat orang tersebut mempengaruhi orang lain". Menurut Kartini Kartono (2008:34) Menyatakan sebagai berikut Gaya kepemimpinan adalah sifat, kebiasaan, tempremen, watak dan kepribadian yang membedakan dalam berinteraksi dengan orang lain.

Mengacu dari beberapa pendapat di atas, maka dapat disimpulkan bahwa gaya kepemimpinan adalah suatu pola perilaku seorang pemimpin yang secara konsisten

saat mempengaruhi bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai suatu tujuan yang telah ditentukan bersama. Berdasarkan simpulan tersebut, maka gaya kepemimpinan kepala sekolah dapat diartikan sebagai persepsi para guru suatu sekolah terhadap pola perilaku atau bentuk dari tata cara seorang kepala sekolah dalam mempengaruhi para bawahannya supaya mau mengerjakan tugasnya dengan senang hati untuk mencapai tujuan dari sekolah tersebut.

2.1.2 Motivasi Kerja

Sebelum mengacu pada motivasi, terlebih dahulu kita menelaah pengidentifikasian kata motif dan kata motivasi. Motif menurut Winkel (dalam Uno, 2013: 3) adalah daya penggerak dalam diri seseorang untuk melakukan tertentu. Istilah motivasi berasal dari kata motif yang diartikan sebagai kekuatan yang terdapat dalam diri individu, yang menyebabkan individu tersebut bertindak dan berbuat. Motif tidak dapat diamati secara langsung, tetap dapat diinterpretasi dalam tingkah lakunya berupa rangsangan, dorongan, atau pembangkit tenaga munculnya suatu tingkah laku tertentu (Adi dalam Uno, 2013:2).

Motivasi mempunyai kaitan erat dengan gaya kepemimpinan. Karena keberhasilan seorang pemimpin dalam menggerakkan orang lain sangat tergantung kepada kewibawaan dan bagaimana menciptakan motivasi dalam diri setiap guru, sehingga tujuan tercapai. Guru sangat membutuhkan motivasi dari pemimpin untuk mewujudkan cita-cita di masa mendatang baik melalui pelatihan, pada saat berkerja, sehingga terbentuk suatu sinergi yang dapat meningkatkan produktifitas. Pada dasarnya motivasi kerja dapat memacu karyawan untuk berkerja keras sehingga dapat mencapai tujuan mereka. Hal ini akan meningkatkan produktivitas kerja guru sehingga berpengaruh pada pencapaian tujuan perusahaan. (Wahjosimidjo dalam surbakti dan suharnomo, 2013).

Motivasi adalah proses dimana upaya seseorang diberi energi, diarahkan dan berkelanjutan untuk menuju mencapai tujuan. Motivasi merupakan dorongan terhadap

serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan. Sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus –menerus dan adanya tujuan (Robbins dan Culter, 2012).

Motivasi kerja merupakan motivasi yang terjadi pada situasi dan lingkungan kerja yang terdapat pada suatu organisasi atau lembaga. Keberhasilan dan kegagalan pendidikan memang sering dikaitkan dengan motivasi kerja guru. Pada dasarnya manusia selalu menginginkan hal yang baik-baik saja, sehingga daya pendorong atau penggerak yang memotivasi semangat kerjanya tergantung dari harapan yang akan diperoleh mendatang jika harapan itu menjadi kenyataan maka seseorang akan cenderung meningkatkan motivasi kerja (Wibowo, 2010).

Pendapat lain yang dikemukakan oleh Terry yang menjelaskan bahwa "Motivasi adalah keinginan yang tercapai pada diri seseorang / individu yang merangsangnya untuk melakukan tindakan-tindakan. Hasibuan (2009:200). Pengertian motivasi yang dikemukakan oleh Terry tersebut lebih bersifat internal, Karena faktor pendorong itu munculnya dari dalam diri seseorang yang merangsangnya untuk melakukan tindakan. Faktor pendorong itu dapat berupa kebutuhan, keinginan, hasrat yang ada pada diri manusia.

Motivasi yang berasal dari dalam diri seseorang atau motif mempunyai dua unsur (Moenir, 2002:130). Unsur pertama berupa daya dorong untuk berbuat, unsur kedua adalah sasaran atau tujuan yang akan diarahkan oleh perbuatan itu. Dua unsur dalam motif ini yang membuat seseorang mau melakukan kegiatan dan sekaligus mencapai apa yang dikehendaki melalui kegiatan tersebut. Dan kedua unsur tersebut tidak dapat dipisahkan, karena apabila salah satu dari unsur tidak ada, maka tidak akan timbul suatu kegiatan.

Perasaan puas dari seseorang yang merupakan motivasi internal tersebut dapat berasal dari pekerjaan yang menantang, adanya tanggung jawab yang harus diemban,

prestasi pribadi, adanya pengakuan dari atasan, serta adanya harapan bagi kemajuan karir seseorang.

Dari pendapat-pendapat di atas, dapat ditarik kesimpulan tentang pengertian motivasi bahwa motivasi adalah segala sesuatu yang mendorong atau yang menggerakkan dan mengaktifkan orang lain atau diri sendiri guna mencapai tujuan yaitu memenuhi atau memuaskan kebutuhan.

2.1.3 Prestasi Kerja

Pengertian Prestasi Kerja

Istilah prestasi kerja sering kita dengar atau sangat penting bagi sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Dalam konteks pengembangan sumber daya manusia prestasi kerja seorang guru dalam sebuah organisasi sangat dibutuhkan untuk mencapai prestasi kerja bagi guru itu sendiri dan juga untuk keberhasilan perusahaan. Prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang guru selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama. Prestasi kerja merupakan hasil kerja seseorang guru selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standard, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 94), menjelaskan : "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Dari beberapa pengertian prestasi kerja di atas maka dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seseorang berdasarkan beban tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

METODE PENELITIAN

2.1 Tempat dan waktu Penelitian

Tempat penelitian ini adalah Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-kecamatan Polombangkeng utara Kabupaten Takalar. Waktu penelitian dilaksanakan Juni 2018 – Agustus 2018.

2.2 Populasi dan sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-kecamatan kabupaten Takalar yaitu sebanyak 32 guru. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian menggunakan teknik *Probability sampling* tepatnya *simple random sampling*. Sampel dalam penelitian ini yaitu sebanyak 20 guru. Penentuan sampel dari anggota (Responden) berdasarkan populasi secara acak, tanpa memperhatikan strata yang terdapat dalam populasi (Sugiono, 2010).

2.3. Teknik pengumpulan data

1. Kuesioner

Pada penelitian ini jenis instrumen yang digunakan adalah instrumen non tes, berupa kuesioner yang isinya pertanyaan/pernyataan, yang ditanggapi oleh responden yaitu Guru Madrasah ibtidaiyah Swasta Se-kecamatan Polom bangkeng utara kabupaten Takalar. Dalam hal ini ada empat kategori yaitu:

1. Sangat Setuju (SS) yang diberi skor 4,
2. Setuju (S) yang diberi skor 3,
3. Kurang Setuju (KS) yang diberi skor 2,
4. Tidak Setuju (TS)yang diberi skor 1,

Untuk pertanyaan/pernyataan yang sifatnya positif. Sebaliknya untuk pertanyaan/pernyataan yang sifatnya negatif maka

1. Sangat Setuju (SS) yang diberi skor 1,
2. Setuju (S) yang diberi skor 2,
3. Tidak Setuju (TS) yang diberi skor 3,
4. Sangat Tidak Setuju (STS) yang diberi skor 4.

Sementara untuk perilaku, opsi jawabannya meliputi

1. SL = Selalu diberi skor 4,

2. SR = Sering diberi skor 3,
3. KD = Kadang-Kadangdiberi skor 2, dan
4. TP = Tidak Pernah diberi skor 1,

Untuk pertanyaan/ Pernyataan yang sifatnya positif.

Sebaliknya untuk pertanyaan/ pernyataan yang sifatnya negatif maka opsi jawabannya meliputi

1. SL = Selalu diberi skor 1,
2. SR = Sering diberi skor 2,
3. KD = Kadang-kadang diberi skor 3, dan
4. TP = Tidak Pernah diberi skor 4.

Pemberian skor tersebut untuk kepentingan pengolahan dengan statistik.

3. Hasil penelitian dan pembahasan

3.1 Hasil penelitian

Persamaan regresi linear berganda yang diperoleh dari hasil analisis yaitu: $Y = 16,497 + 0,586 X_1 + 0,593 X_2$. Berdasarkan Persamaan regresi tersebut maka dapat diinterpretasikan bahwa, apabila speningkatan kepemimpinan kepala sekolah satu-satuan akan meningkatkan prestasi guru sebesar 0,586 dan peningkatan motivasi kerja satu-satuan akan meningkatkan Prestasi Kerja Guru sebesar 0,593 pada konstanta 16,497.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh Kepemimpinan Kepala sekolah dan motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru adalah dengan melihat nilai *R-Square* atau koefisien determinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,551 yang berarti kepemimpinan kepala sekolah dan Motivasi kerja berpengaruh sebesar 55,1% terhadap prestasi guru. Sisanya sebesar 44,9% dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yag tidak dikaji dalam penelitian ini.

Dengan demikian disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja secara simultan/bersama-sama berpengaruh terhadap Prestasi Kerja

Guru Madrasah ibtdaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar.

HASIL

3.2.1. Pengujian Prasyarat Analisis

A. Uji Linearitas

1 Uji Linearitas data Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dengan Prestasi kerja Guru

Hasil uji linearitas data variabel kepemimpinan kepala sekolah dengan prestasi guru diperoleh dengan nilai probability (p) = 0,000 dimana nilai probability lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) ini berarti bahwa data kedua variabel berhubungan secara linier. Hasil Uji Linearitas dapat dilihat pada Tabel. 3.1 berikut :

Uji Linearitas Variabel Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Prestasi kerja guru

ANOVA Table			Sum of		Mean		
			Squares	df	Square	F	Sig.
Prestasi kerja guru * kepemimpinan kepek	Between Groups	(Combined)	1452,762	2	63,164	1,848	,018
		Linearity	545,468	1	545,468	15,957	,000
		Deviation from Linearity	907,294	3	41,241	1,206	,256
Within Groups			3965,374	13	34,184		
Total			5418,136	19			

Sumber :Data Primer Diolah, Desember 2017

2. Uji Linearitas data Variabel Motivasi kerja

Hasil uji linearitas data variabel motivasi kerja dengan prestasi guru diperoleh dengan nilai probability (p) = 0,000 dimana nilai probability lebih kecil dari taraf signifikansi ($0,000 < 0,05$) ini berarti bahwa data kedua variabel berhubungan secara linier. Hasil Uji Linearitas dapat dilihat pada Tabel. 3.2 berikut :

Uji Linearitas Variabel Motivasi Kerja dan Prestasi Kerja Guru

ANOVA Table

			Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
Motivasi kerja *	Between	(Combined)	2163,540	2	135,221	5,110	,000
Prestasi kerja guru	Groups	Linearity	1495,427	1	1495,427	56,516	,000
		Deviation from Linearity	668,113	2	44,541	1,683	,063
	Within Groups		3254,595	14	26,460		
	Total		5418,136	19			

Sumber : Data Primer Diolah, Desember 2017

B. Uji Multikolinieritas Variabel Independent

Hasil uji multikolinieritas dari ketiga variabel bebas diperoleh, yang dapat dilakukan dengan melihat nilai *tolerance* dan *VIF*, Nilai *tolerance* ketiga variabel independen lebih besar dari 0,1 dan nilai *VIF* kurang dari 10 sebagaimana pada Tabel Coefficient. Ini berarti bahwa hubungan ketiga variabel independen tidak terjadi multikolinieritas. Hasil perhitungan uji Multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 3.3 berikut :

Tabel 3.3
Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	16,497	4,442		3,714	,000		
	kepemimpinan	,586	,086	,445	6,827	,000	,775	1,290
	keposek							
	MotivasP	,593	,135	,279	4,395	,000	,819	1,221
	i kerja							

a. Dependent Variable: prestasi kerja guru

b. Independent variabel : kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja

Sumber : Data Primer Diolah, Desember 2017

3.2.2 Uji Hipotesis

A. Uji Parsial Dengan T-Test

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah terhadap Prestasi Guru

Hasil analisis secara parsial diperoleh t-hitung sebesar 9,886 dan koefisien probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana ditunjukkan pada Tabel ANOVA. Nilai

probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha < 0,05$), maka dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh terhadap prestasi Kerja Guru Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-Kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar.

Hasil output korelasi pada aplikasi SPSS *for windows versi 18*, sebagaimana ditunjukkan pada lampiran. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel (X_1) dengan (Y) berpengaruh pada nilai- $p = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh kepemimpinan kepala sekolah terhadap prestasi kerja guru adalah dengan melihat nilai *R-Square* atau koefisien determinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,415 yang berarti Kepemimpinan kepala sekolah berpengaruh sebesar 41,5% terhadap prestasi kerja guru.

Dengan demikian disimpulkan bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Hasil analisis secara parsial diperoleh t-hitung sebesar 7,253 dan koefisien probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana ditunjukkan pada Tabel ANOVA. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha < 0,05$), maka dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh terhadap prestasi guru Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar.

Hasil output korelasi pada aplikasi SPSS *for windows versi 18*, sebagaimana ditunjukkan pada lampiran. Hasil pengujian menunjukkan bahwa koefisien korelasi antara variabel (X_2) dengan (Y) berpengaruh pada nilai- $p = 0,000 < \alpha = 0,05$.

Untuk mengetahui besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru adalah dengan melihat nilai *R-Square* atau koefisien determinasi. Hasil analisis statistik menunjukkan nilai *R-Square* sebesar 0,276 yang berarti motivasi kerja

berpengaruh sebesar 27,6% terhadap prestasi kerja guru Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar..

Dengan demikian disimpulkan bahwa Motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi Kerja guru Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar.

B. Uji Simultan dengan F-Test (Anova^b)

1. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Guru Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar.

Hasil analisis regresi ganda diperoleh F hitung sebesar 55,710 dan koefisien probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana ditunjukkan pada Tabel ANOVA. Nilai probabilitas yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha < 0,05$), maka regresi ganda dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk prediksi dengan makna bahwa Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi kerja secara bersama-sama dapat dipergunakan untuk memprediksi besarnya nilai variabel yaitu prestasi kerja Guru.

Untuk melihat pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, dan Motivasi Kerja terhadap prestasi kerja Guru, maka digunakan analisa regresi linear Berganda. Berdasarkan hasil pengolahan data dengan bantuan program SPSS Versi 18 dapat dilihat rangkuman hasil empiris penelitian sebagai berikut :

Tabel 3.4
Uji Simultan
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	16,497	4,442		3,714	,000

Kepemimpinan(X_1)	,586	,086	,445	6,827	,000
Motivasi kerja(X_2)	,593	,135	,279	4,395	,000

a. Dependent Variable: prestasi Guru (Y)

Sumber : Data Primer Diolah, Februari 2017

PEMBAHASAN

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar berada pada kategori sangat baik. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya arah hubungan yang positif antara Kepemimpinan Kepala sekolah dengan Prestasi Kerja Guru. Dengan demikian semakin baik Kepemimpinan Kepala sekolah maka semakin baik pula Prestasi Kerja Guru, sebaliknya jika Kepemimpinan Kepala Sekolah tidak baik maka Prestasi Kerja guru tidak baik.

Hal ini sesuai yang dikemukakan oleh Musbikin (2013 : 4) bahwa, ketercapaian dan terwujudnya guru yang profesional sangat bergantung pada kecakapan/kemampuan kepemimpinan kepala sekolah. Menurut Karwati & Priansa (2013: 38) mengatakan bahwa, kepala sekolah merupakan salah satu komponen pendidikan yang berpengaruh dalam meningkatkan prestasi kerja guru. Selanjutnya Karwati & Priansa (2013: 136) bahwa keberhasilan dan kesuksesan dalam mengelola organisasi sekolah dipengaruhi oleh kemampuan kepemimpinan kepala sekolah yang dimilikinya.

Pendapat ahli tersebut menunjukkan bahwa kepemimpinan yang dimiliki kepala sekolah sangat dibutuhkan karena berperan dalam mengembangkan sekolah serta meningkatkan kinerja dan profesionalisme guru.

Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya oleh Ramlah Nurma Arimbi (2012) terhadap pengaruh kemampuan manajerial kepala sekolah menengah Pertama di Bandung berpengaruh terhadap Prestasi kerja guru SMP Negeri 1 Margahayu .Pada pembahasan penelitian di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh

Kepemimpinan kepala sekolah terhadap Prestasi kerja guru. Ini menandakan bahwa Kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, sehingga untuk meningkatkan Prestasi kerja guru maka diperlukan seorang pemimpin yang memiliki peran sebagai pemimpin yang kharismatik, Idealisme, Motivator, dan Kepedulian terhadap guru.

2. Pengaruh Motivasi kerja terhadap Prestasi Kerja Guru

Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa Motivasi kerja berada pada kategori baik. Hasil analisis regresi menunjukkan adanya arah hubungan yang positif antara motivasi kerja dengan prestasi kerja guru. Dengan demikian semakin baik motivasi kerja maka semakin baik pula prestasi kerja guru, sebaliknya jika motivasi kerja tidak baik/tidak memadai maka Prestasi kerja guru tidak baik.

Pada pembahasan penelitian di atas membuktikan bahwa adanya pengaruh motivasi kerja terhadap prestasi kerja guru. Ini menandakan bahwa motivasi kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja guru, sehingga untuk meningkatkan Prestasi kerja guru maka diperlukan motivasi kerja yang baik dan kondusif.

Motivasi dapat dikatakan sebagai pendukung suatu perbuatan, sehingga menyebabkan seseorang mempunyai kesiapan untuk melakukan serangkaian kegiatan. Motivasi yang tinggi akan membangkitkan individu untuk melakukan aktivitas tertentu yang lebih fokus dan lebih intensif dalam proses pengerjaan dan sebaliknya, sehingga tinggi rendahnya motivasi terhadap diri individu mampu membangkitkan seberapa besar keinginan dalam bertindak laku atau cepat lambatnya terhadap suatu pekerjaan.

3. Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Secara Bersama-sama terhadap Prestasi Kerja Guru

Hasil analisis regresi ganda diperoleh probabilitas (p) $0,000 < 0,05$ sebagaimana yang ditunjukkan Tabel ANOVA pada lampiran. berdasarkan nilai (p) yang lebih kecil dari taraf signifikansi ($\alpha = 0,05$), maka regresi ganda dinyatakan memiliki keberartian sehingga dapat digunakan untuk memprediksi besarnya prestasi

kerja guru yang dipengaruhi oleh kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama.

Untuk mengetahui model regresi linier ganda digunakan hasil perhitungan pada tabel coefficientsa diperoleh $\beta_0 = 16,497$, $\beta_1 = 0,586$, $\beta_2 = 0,593$ sehingga model regresi linier = $Y = 16,497 + 0,586 X_1 + 0,593 X_2$, yang diinterpretasikan bahwa, Apabila kepemimpinan kepala sekolah satu-satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,586 dan peningkatan motivasi kerja satu-satuan maka akan meningkatkan prestasi kerja guru sebesar 0,593 pada konstanta 16,497. Dengan demikian disimpulkan bahwa kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap prestasi kerja guru Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-kecamatan Polom bangkeng utara kabupaten Takalar.

SIMPULAN

- 1) Kepemimpinan Kepala Sekolah berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru di Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan polombangkeng Utara kabupaten Takalar. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin meningkatnya kualitas dan peran Kepala Sekolah, maka akan meningkatkan Prestasi Kerja Guru.
- 2) Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Prestasi Kerja Guru di Madrasah ibtidaiyah Swasta (MIS) Se-Kecamatan polombangkeng Utara kabupaten Takalar. Dengan demikian dapat dijelaskan bahwa semakin baik dan Optimalnya motivasi kerja , maka akan meningkatkan prestasi kerja guru.
- 3). Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja Guru berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Prestasi Kerja di Madrasah Ibtidaiyah Swasta Se-kecamatan Polom bangkeng utara Kabupaten Takalar. Ini mengindikasikan bahwa jika suatu sekolah ingin meningkatkan prestasi kerja Gurunya maka sebaiknya dilakukan

peningkatan pada faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja yang dilakukan secara bersama-sama. Ini menandakan bahwa Prestasi kerja Guru sangat berpengaruh oleh Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja sehingga untuk meningkatkan Prestasi kerja maka diperlukan peningkatan pada faktor Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Hadis dan Nurhayati B. (2010). *Manajemen Mutu Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- A.L Hartani. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Yogyakarta: LaksBang.
- Darmadi, Hamid. 2013. *Dimensi-Dimensi Metode Penelitian Pendidikan dan Sosial*. Bandung: Alfabeta.
- Edy, Sutrisno. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Hamzah B. Uno dan Nina Lamatenggo. (2012). *Teori Kinerja dan Pengukurannya*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Husaini, Usman. (2008). *Manajemen, teori, praktik, dan riset pendidikan*. Jakarta: BumiAksara.
- Ghalib, N., & Gunawan, B. I. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN BUDAYA SEKOLAH TERHADAP KOMPETENSI GURU MADRASAH DI KECAMATAN SOMBA OPU KABUPATEN G. *Jurnal Mirai Management*, 1(1), 42-49.
- Kartono, Kartini. 2008. *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Kurniawati, E.D, 2009. *Pengembangan Bahan Ajar Bahasa dan Sastra Indonesia dengan pendekatan tematis*. Surakarta: Program Pascasarjana Universitas Sebelas Maret.
- Mardapi, Djemari, 2012. *Pengukuran Penilaian dan Evaluasi Pendidikan*. Yogyakarta: Nuhamedika.
- Miftah Thoha (2010) *Kepemimpinan dalam manajemen*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Depdiknas, 2010. *Petunjuk Teknis Pelaksanaan Jabatan Fungsional Guru dan Angka Kreditnya*. Jakarta: Depdiknas.

- Robbins & Coulter (2012). Definisi Gaya Kepemimpinan, dalam muhamadbahrulm.blogspot.co.id. diakses 5 Maret 2018
- Sugiyono. (2010). Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan Rnd. Bandung: Alfabeta.
- _____, 2011. Metode Penelitian Statsitika untuk penelitian. Bandung : Alfabeta.
- _____, 2012. Metode Penelitian Kombinasi (*Mixed Methods*). Bandung : CV Alfabeta
- _____. 2016. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung:Alvabeta.
- Supardi (2014). Motivasi kerja, dalam Zalssyam. Blogspot.co.id/2015/06/ kinerja-guru-motivasi-kerja dan.html?m=1. diakses 5 Maret 2018.
- Surya, Dharma. (2011). *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Syaiful, Sagala. (2009). *Kemampuan Profesional Guru dan Tenaga Kependidikan*. Medan: Alfabeta.
- Taty, Rosmiati dkk. (2011). *Manajemen Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.
- Veithzal, Rivai. (2002). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.
- Uno (2013). Motivasi kerja, dalam Zalssyam. Blogspot.co.id/2015/06/ kinerja-guru-motivasi-kerja dan.html?m=1. diakses 5 Maret 2018.
- Yani, H.M. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Mitra Wacana Media. 230 Hal.